

富士和電子 C S R ガイドライン

【第 1.0 版】

2 0 2 5 年 5 月 26 日

富士和電子株式会社

目次

1. 法令遵守・国際規範の尊重	
2. 人権・労働	
(2-1) 強制的な労働の禁止	
(2-2) 児童労働の禁止、若年従業員への配慮	
(2-3) 労働時間への配慮	
(2-4) 適切な賃金と手当	
(2-5) 非人道的な扱いの禁止	
(2-6) 差別の禁止	
(2-7) 結社の自由、団体交渉権	
3. 安全衛生	
(3-1) 労働安全	
(3-2) 緊急時の備え	
(3-3) 労働災害・労働疾病	
(3-4) 産業衛生	
(3-5) 身体的負荷のかかる作業への配慮	
(3-6) 機械装置の安全対策	
(3-7) 施設の安全衛生	
(3-8) 安全衛生のコミュニケーション	
(3-9) 従業員の健康管理	
4. 環境	
(4-1) 環境許可と報告	
(4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減	
(4-3) 大気への排出	
(4-4) 水の管理	
(4-5) 資源の有効活用と廃棄物管理	
(4-6) 化学物質管理	
(4-7) 製品含有化学物質の管理	
5. 公正取引・倫理	
(5-1) 腐敗防止	
(5-2) 不適切な利益供与および受領の禁止	
(5-3) 適切な情報開示	
(5-4) 知的財産の尊重	
(5-5) 公正なビジネスの遂行	
(5-6) 通報者の保護（内部通報制度）	
(5-7) 責任ある鉱物調達	

- 6. 品質・安全性.....
 - (6-1) 製品の安全性の確保.....
 - (6-2) 品質管理.....
 - (6-3) 正確な製品・サービス情報の提供.....
- 7. 情報セキュリティ.....
 - (7-1) サイバー攻撃に対する防御.....
 - (7-2) 個人情報の保護.....
 - (7-3) 機密情報の漏洩防止.....
- 8. 事業継続計画.....
 - (8-1) 事業継続計画の策定と準備.....

1. 法令遵守・国際規範の尊重

当社は、自国および事業を行う国／地域の適用される法規制を遵守するのみならず、「国際行動規範」を尊重します。「国際行動規範」とは、国際慣習法、一般に受け入れられている国際法の原則、または普遍的もしくはほぼ普遍的に認められている政府間合意（条約および協定を含む）から導かれる社会的に責任ある組織の行動に対する期待を指します。

2. 人権・労働

当社は、関連法規制を遵守することのみならず、ILO 中核的労働基準を含む国際的な人権基準を参照し、従業員の人権を尊重します。

「従業員」とは、正社員の他、パートタイマー、嘱託社員、派遣社員や外国人従業員、技能実習生を含め、すべての雇用・就労形態によらず働く者を指します。参照すべき国際的な「人権基準」には、国連における「世界人権宣言」や「国際人権規約」、ILO の「中核的労働基準」などがあります。

（2－1）強制的な労働の禁止

当社は、強制、拘束、非人道的な囚人労働、奴隷制または人身売買によって得られた労働力を用いることはしません。また、すべての就業を強制することなく、従業員の離職や雇用を自ら終了する権利を守ります。

「強制的な労働」とは、ある者が懲罰などの脅しの下で、かつ、本人の自由意思に反して行う（非自発的）労働を指します。

（2－2）児童労働の禁止、若年従業員への配慮

当社は、最低就業年齢に満たない児童に労働をさせません。また、18 歳未満の若年従業員を夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させません。

「児童労働」とは、その性質や遂行状況により、若年者の知的、身体的、道徳的発達に害悪をもたらし、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくしたり、仕事と勉強の両立を強いたりすることで、児童の教育機会や健全な成長を損なう活動または労務を指します。「最低就業年齢」とは、雇用または就業の最低年齢が義務教育を修了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合でも 15 歳を下回らないよう定められています。

（2－3）労働時間への配慮

当社は、法規制上定められている限度を超えての労働はさせず、国際的な基準を考慮した上で従業員の労働時間・休日を適切に管理し遵守します。適切な管理とは、以下を指します。

- ・年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
- ・法令に定められた年次有給休暇、産前産後休暇、育児休暇の権利を与えること
- ・法令に定められた休憩時間を与えること
- ・従業員の健康を守るため健康診断を行うこと

(2-4) 適切な賃金と手当

当社は、従業員に支払われる報酬（最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む）に、適用されるすべての法規制を遵守します。

(2-5) 非人道的な扱いの禁止

当社は、従業員の人権を尊重し、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を従業員に行いません。また、従業員に提供する社宅は、社規則に基づき、個人的な所有物や貴重品を保管できる設備、および十分な広さの個人スペースを確保します。

(2-6) 差別の禁止

当社は、差別およびハラスメントを行いません。また、従業員からの宗教上の慣習に関わる要望に対して、適切な範囲で配慮します。賃金、昇進、報酬、教育、採用や雇用慣行において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性自認と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党・政治的見解、また結婚歴の有無などによる差別につながる可能性のある行為は行いません。

(2-7) 結社の自由、団体交渉権

当社は、法規制を遵守した上で、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権を尊重します。

更に、従業員、または彼らの代表者は差別、報復、脅迫、あるいはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と自主的で誠実な意思疎通を図る団体交渉ができるものとしします。

3. 安全衛生

当社は、関連法規制を守るのみならず、ILO の安全衛生ガイドラインなどに留意し、従業員の業務に伴う怪我や心身の病気を最小限に抑え安全で衛生的な作業環境を整える取り組みを行います。業務上の怪我や病気を最小限に抑えることに加えて、安全で衛生的な作業環境が、製品およびサービスの品質、製造の一貫性、ならびに従業員の定着率および勤労意欲を向上させることを認識しています。

(3-1) 労働安全

当社は、職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保します。特に妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮は必須です。

「職務上の安全に対するリスク」とは、電気その他のエネルギー、火気、乗物・移動物、滑りやすい・つまずやすい床面、落下物などによる、就業中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクを指します。

(3-2) 緊急時への備え

当社は、人命・身体を安全を損なう災害・事故などの緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、従業員および資産の被害が最小限となる緊急対策時の行動手順の作成、必要な設備などの設置、災害時に

その行動がとれるように教育・訓練を行います。

（３－３）労働災害・労働疾病

当社は、労働災害および労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し適切な対策および是正措置を講じます。

（３－４）産業衛生

当社は、職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に従業員が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行います。

（３－５）身体的負荷のかかる作業への配慮

当社は、身体的に負荷のかかる作業を特定・評価のうえ、労働災害・労働疾病につながらないよう適切に管理します。

（３－６）機械装置の安全対策

当社は、現状機械装置の保有はありませんが、保有した場合には従業員が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施します。

（３－７）施設の安全衛生

当社は、従業員の生活のために提供される施設（社宅・トイレ）などの安全衛生を適切に確保します。

- ・飲料水：法規制に準拠した水質検査、安全な飲料水（本社：トリムイオン設置）
- ・トイレ：人数に対する十分な数の清潔なトイレ施設

（３－８）安全衛生のコミュニケーション

当社は、従業員が被る可能性のある職務上の様々な危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を従業員が理解できる言葉・方法で提供します。また、従業員から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みがあります。

（３－９）従業員の健康管理

当社は、従業員に対し、適切な健康管理を行います。雇入れ時の健康診断の実施ならびに年１度の健康診断の受診を義務付けます。また、メンタルヘルスについては、精神保健福祉事務所（外部相談窓口、費用は全額会社負担、受診者は匿名）との契約を行い従業員のケアに努めます。更に「メンタルヘルス不調者に係る休職・復職に関する規程」に基づき誠実に対応していきます。

4. 環境

当社は、資源の枯渇や気候変動、環境汚染などの地球環境問題に積極的に取り組むとともに、関係する地域の人々の健康と安全の確保を考慮した地域の環境問題に配慮します。なお当社は、本社圏（神奈川

県大和市)においてISO14001 規格認定を受け、ISO 事務局を中心に活動しております。

(4-1) 環境許可と報告

当社は、事業の所在地の法規制に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行います。

(4-2) エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減

当社は、エネルギー効率改善に努め、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量の継続的削減活動に取り組んでいます。

(4-3) 大気への排出

当社は、関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気への排出を削減するための適切な対策を実施しております。

(4-4) 水の管理

当社は、法規制を遵守し、水資源を大切に節水に努めます。排水においては、水汚染を発生させることが無きよう適切に管理します。

(4-5) 資源の有効活用と廃棄物管理

当社は、法規制を遵守し、適切な管理を行うことにより、リデュース（削減）、リユース（再利用）、リサイクル（再資源化）を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑えます。

(4-6) 化学物質管理

当社は、人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質について、徹底した管理を行い、使用しないこととします。

(4-7) 製品含有化学物質の管理

当社は、製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関して適用される、すべての法規制および顧客要求を遵守します。

5. 公正取引・倫理

当社は、法令遵守のみならず、高い水準の倫理感に基づき事業活動を行います。日本国内のみならず、事業展開をする国の法規制を遵守します。更に経営層自ら規範となり、すべての従業員が高い倫理観をもって事業を遂行し、すべてのステークホルダーの信頼を得ます。

(5-1) 腐敗防止

当社は、法令遵守のみならず、高い水準の倫理感に基づき事業活動を行います。贈収賄、過度な贈答・接待、腐敗、恐喝、および横領を一切禁止する方針を掲げ、継続的に遵守します。これには、方針を策定

することだけでなく、従業員に適切な教育・研修を実施し、その方針を継続して徹底します。

（５－２）不適切な利益供与および受領の禁止

当社は、賄賂その他の不当または不適切な利益を得る手段としての約束、申し出、許可を提供ならびに容認しません。ビジネスを獲得したり、不適切な利益を取得するため、直接的あるいは間接的に価値のあるもの（お金・商品・サービス等）を与えたり、受け取ること、またその約束、申し出を含めて禁止します。

（５－３）適切な情報開示

当社は、適用される法規制と業界の慣例に従い必要に応じて、労働、安全衛生、環境活動、事業活動、組織構造、財務状況に関する情報を開示します。記録の改ざんや虚偽の情報開示は行いません。

（５－４）知的財産の尊重

当社は、知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は、知的財産が守られた形で行います。また、顧客およびサプライヤーなどの第三者の知的財産は侵害しません。知的財産には、知的財産権に加え、営業秘密・技術上のノウハウなどを含みます。知的財産権は、法令に定められた権利で、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権などが該当します。

（５－５）公正なビジネスの遂行

当社は、公正な競争、下請法などを含む公正な取引に関する法令を遵守し、カルテルなどの競争制限的合意、不公正な取引方法、不当表示などの違法行為は行いません。

（５－６）通報者の保護（内部通報制度）

当社は、通報に係る情報に関する機密性、並びに通報者の匿名性を保護し、通報者に対する報復を排除します。また別に定めた「内部通報制度に関する規程」に基づき適正に運用します。

（５－７）責任ある鉱物調達

当社は、製造している製品に含まれるタンタル、錫、タングステン、および金などの鉱物が、紛争地域および高リスク地域で深刻な人権侵害、環境破壊、汚職、紛争などを引き起こす、またはそれらに加担していないかのデュー・デリジェンスを実施します。

当社においては、調達先に対して紛争地域での鉱物調達に加担していないかの調査を行ったうえで、問題のない調達先から供給を受けるよう努めています。

6. 品質・安全性

当社は、提供する製品やサービスの安全性、品質の確保を行い正確な情報を提供する必要があります。製品・サービスの安全性・品質などに関する不正確な情報は、サプライチェーンを通じて、顧客のみならず様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。

（６－１）製品の安全性の確保

当社は、製品が各国の法令などで定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たします。当社における商社部門においては、調達先に対して部品・製品の安全性の担保が確約できた段階において取引を開始させていただきます。また当社における電源の開発・設計・販売を行う際には、十分な製品の安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売を行います。

（６－２）品質管理

当社は、製品・サービスの品質に関して適用される、すべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守します。

当社において、特注電源部門については、製造者として製品の品質を管理・保証し顧客要求事項を満たします。商社部門については、取扱いメーカー製品の品質を顧客へ周知する役割を果たし、品質に問題が発生した場合には、原因究明ならびに迅速に対処するものとします。

（６－３）正確な製品・サービス情報の提供

当社は、製品・サービスに関する、正確で誤解を与えない情報を提供します。虚偽の情報や改ざんされた情報を提供しません。

７． 情報セキュリティ

当社は、機密情報や個人情報の漏洩を防止し、情報セキュリティの強化を図ります。近年の高度情報通信社会の進展に伴い、情報管理がますます重要になってきています。機密情報や個人情報漏洩などの情報管理不備は、自社の顧客のみならずサプライチェーンを含む様々なステークホルダーに甚大な影響を与える可能性があります。

（７－１）サイバー攻撃に対する防御

当社は、サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害が生じないように管理します。

（７－２）個人情報の保護

当社は、サプライヤー、顧客、消費者、従業員など全ての個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護します。

個人情報とは、生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述などにより特定の個人を識別することができるものを指します。

当社においては、「個人情報保護方針」に基づく「個人情報管理規程」やマイナンバーによる「特定個人情報取扱規程」を定義し、TKC クラウドサービスを利用することで厳重に管理します。

（７－３）機密情報の漏洩防止

当社は、自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護します。状況に応じて秘密保持契約書（NDA）の締結を行うことで更なる情報漏洩を防止できると考えます。

8. 事業継続計画

当社は、大規模自然災害などによって自社もしくは自社の取引先が被災した場合に、自社が供給責任を果たすために、いち早く生産活動を再開できるよう準備します。

（８－１）事業継続計画の策定と準備

当社は、事業継続を阻害するリスクを特定・評価し、事業への影響の精査と中長期的に必要な事前対策、その取り組み状況をまとめた事業継続計画（BCP）を策定しております。

2010年にBCPを策定し以降運用しております。また2021年には経済産業用において「事業継続力強化計画」の認定を受けてBCPと併せて運用しています。

— 以 上 —

（沿革）

制 定 2025年5月26日：JEITA「責任ある企業行動ガイドライン」に基づき、富士和電子CSR行動指針を富士和電子CSRガイドラインとして新たに制定